

内閣人事局と日本国家公務員労働組合連合会とのやりとり（概要）

日 時 令和4年2月18日（金）13:30 ～ 13:50
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）九後委員長 外5名
当方）堀江人事政策統括官 外1名
案 件 春闘期統一要求書等の受取り

国公労連

2022年春闘期における「国公労連統一要求書」「非常勤職員制度の抜本改善を求める重点要求書」「定員管理等に関する要求書」「国家公務員制度等に関する要求書」を提出させていただいた。

新型コロナウイルスの感染拡大の影響が国民生活に直撃し、この間の原材料価格の上昇や、原油価格の高騰が生活悪化に拍車をかけている状況にある。コロナ禍を打開するためには、生活改善できる賃上げ・底上げが不可欠で、経済回復の上でも避けては通れない課題である。

先般、一時金を0.15月引き下げる改正給与法案が閣議決定され、国会に上程されたが、今まさに春闘で賃上げを勝ちとるために頑張っている民間労働者・労働組合の闘いに水を差すのではないかと危惧している。また、コロナ対応や自然災害対応など、国民の命や暮らし、権利を守るために昼夜を分かたず奮闘している公務労働者の労苦に報いるためには、賃下げではなく、賃上げをはじめとする労働条件改善を政府の責任で行うべきだ。

厳しい職場実態の下で奮闘しているのは、常勤職員だけではなく、再任用職員や非常勤職員も同様である。しかし、そうした職員の処遇は、生活関連手当の不支給や休暇に差があるなど劣悪な状況に置かれており、常勤職員との均等・均衡待遇、雇用の安定の早期実現が求められている。その実現に向けて必要な法制度の整備を求める。

現在、行政のデジタル化が進められているが、行政運営のあり方をはじめ、公務の公正・中立性やデジタル化による定員への影響など、職場から昨年以上に不安と懸念の声が上がっている。政府・使用者として、こうした声をはじめ、本日提出した私たちの要求を真摯に受け止めるとともに、国民の命や暮らし、権利を守る公務・公共サービスの拡充をはじめ、国民本位の行財政・司法を確立することを求めたい。

要求書の詳しい内容は浅野書記長から説明する。

1 賃金等の改善について

今年の賃金改善については、月額21,000円以上の引上げを求める。この額は、国公労連が昨年実施したアンケートの結果に基づくものであり、政府として重く受け止めていただきたい。アンケートでは、約半数の組合員が、生活が「苦しい」、とりわけ、50歳代は6割、再任用では7割超が「苦しい」と答えている。これはこの間、生活改善に結びつく賃上げがなく、一時金が削減されたことの現れである。こうした実態からも今春闘では、生計費を重視した賃上げが求められている。

初任給については、一般職高卒初任給は191,700円、一般職大卒初任給は223,300円に引き上げることを要求する。民間との格差は広がるばかりであり、早急に解消すること

が必要である。年々国家公務員志望者が減少する中で、人材確保や良質で安定した公務・公共サービスを提供する点からも初任給水準の抜本改善は喫緊の課題である。

賃金の地域間格差について、同じ仕事をしながら勤務する地域によって20%もの賃金格差が生じている実態は直ちに是正・解消が必要である。最低賃金制度とも相まって、地方部から都市部への人口流出を加速させ、地方の疲弊にもつながっている。政府が「地方創生」と言うのであれば、この問題にも直ちに手をつけるべきである。

ガソリンや食料品などの値上がりをはじめ物価が上昇しているもと、岸田首相は賃上げの必要性を強調している。日本全体で賃上げの機運を高めていくためにも、社会的影響力の大きい国家公務員賃金の改善を打ち出すことが求められている。そうしたことを通じ、経済の好循環や格差と貧困の縮小に向かうものと考ええる。

使用者として組合員の要求をしっかりと受け止め、生活改善できる賃金の引上げと地域間格差是正を行うよう求める。

政府は、民間の退職金及び企業年金の実態調査を人事院に要請し、現在人事院において集計作業を行っていることと承知をしている。民間では、退職手当は賃金の後払いであり、労働条件とされている。国家公務員も民間と同じく長期勤続を確保するために終身雇用・年功型賃金がベースの雇用形態であり、退職手当についても賃金の後払いであり、重要な労働条件であると考ええる。政府は、退職手当の労働条件性を明確にするとともに、生涯設計にも大きく影響することから安定的な制度とするなど、退職手当の適正な水準決定のルールを国公労連と協議し、合意を前提に整備すべきである。使用者が一方的に安易な官民比較で見直しを行うのではなく、公務運営の公正・中立性の確保や厳しい再就職規制などの公務の特殊性を十分に踏まえた検討を求めている。

ここ2回の見直しで約500万円もの引下げとなっており、労働条件の不利益変更の一方的押し付けは許されない。職員の退職後の生活設計を困難にするとともに、国家公務員労働者の労働基本権を侵害するものである。

繰り返しになるが、人事院が調査結果をとりまとめている状況にあるものの、まずは、国公労連との協議・合意に基づいて退職手当の適正な水準決定のルールを整備することを求める。

2 非常勤職員制度の抜本改善について

国の職場で働く非常勤職員は増加傾向にあり、非常勤職員抜きには良質で安定した公務・公共サービスの提供は困難である。このように、常勤職員と一緒に行政を支えている実態にあり、民間では進められている均等・均衡待遇を公務でもこれまで以上のテンポで進めていかなければならない。病休の有給化、生活関連手当等の支給は要求が強く、早急に措置することを求める。非常勤職員制度の抜本的見直し、均等・均衡待遇にむけた法制度の整備に向けた検討を求める。

非常勤職員の雇用について、まず、国の職場において多くの不安定雇用労働者を作り出しているということ事態が問題である。そもそも恒常的・専門的・継続的業務に従事する職員は定員化されてしかるべきである。そのことは質の高い公務・公共サービスの提供にもつながる。雇用の安定という面では、公務においてもせめて無期雇用への転換が可能となるよう制度を整備すべきである。民間準拠の観点からも早急の対応を求める。

また、再三指摘しているが、更新にかかる公募要件は即時撤廃することを求める。こ

の公募要件によって、職員に深刻な精神的負担をもたらし、そうした現状と切実な声が国公労連に毎年寄せられている。また、非常勤職員の方々が培ってきた経験やノウハウを無駄にし、公務の専門性維持を困難にしているという側面もある。新型コロナウイルス感染症への対策や頻発する自然災害への対応をはじめ、国民の安心・安全に対する公務へのニーズは依然として高い状況にある中で、政府としても雇用の安定に向けた対策を講じるべきであり、雇用の安定に配慮するよう各府省への指導も求める。

非常勤職員の賃金等については、先ほど申し上げた初任給要求をベースに学歴、経験年数及び職務内容等の要素を考慮して決定することを求める。

一時金について、まだまだ常勤職員と差がある職場が多く見受けられる。支給月数を改善するとともに、勤勉手当の原資はすべて期末手当に回し、一本化するよう求める。

3 国民本位の行財政・司法の確立について

2022年度の定員査定結果は、昨年に引き続き純増となっている。しかし、まだまだ職場まで増員が行き届いていない実態にある。この間の新型コロナウイルス感染症や自然災害への対応などは、現場第一線の役割が極めて重要であり、国民の命・暮らしを守るためにも、地方出先機関も含めて十分な増員を求める。

一方で、定員の柔軟な措置なども一定講じられているが、根本的に定員管理政策を改めて、国民からの期待やニーズに応えていく時期に来ていると考える。今回提出した「定員管理等に関する要求書」を重く受け止めて、総人件費抑制方針、総定員法、定員削減計画を即刻撤回・廃止し、現場実態に見合った体制整備を求める。

4 高齢期雇用・定年延長について

定年延長制度が2023年度からスタートするものの、給与水準が7割となるなど、多くの問題を抱えている。体制面も含めて高齢層職員が安心して働ける環境整備も十分とは言いがたい。定員問題にも関わるが、新規採用者が必要数採用できるような措置が講じられるよう求める。平等取扱いの原則からも、年度によって採用数が大幅に増減するということがないよう、対処していただきたい。

再任用制度について、非常勤職員と同様に年々再任用職員が増加しており、その劣悪な処遇から職場の大きな課題となっている。

冒頭申し上げたように、再任用職員の7割超が生活が苦しいとしており、賃金の大幅引上げは極めて切実な要求である。特に、定年退職した職員が再任用職員となった際に非常に生活が大変との声が多く聞かれる。改正給与法案が仮に成立するとなると極めて甚大な影響を受けることになる。職場で重要な役割を果たしているにもかかわらず、賃金改善をはじめとする労働条件改善が見送られている状況は良質で安定した公務・公共サービスを提供する上でも大変問題である。給与水準の大幅引上げをはじめ、生活関連手当の支給など、抜本的な制度改善を求める。

5 民主的公務員制度と労働基本権の確立について

森友・加計問題に端を発した公文書管理、「桜を見る会」などに象徴されるように、この間の公務員制度改革によって政治主導・トップダウンの行政運営が強いられるなかで中央省庁や一部官僚による不祥事が相次いで起こっている。直近では、国土交通省の統

計数値書き換え指示、二重計上による不適切な取扱いが大きな問題となり、国民の不信を招き、行政に対する信頼性も揺らいでいる。

現場の第一線で働く職員は、コロナ対応や自然災害の対応など、国民の権利保障や安心・安全を守るために日々奮闘しており、そのことが国民からの信頼回復につながっている。しかし、こうした問題が立て続けに起こっている状況を改善しなければ、現場の職員の奮闘は一瞬にして水の泡と化してしまう。こうしたことが職員の誇りと働きがいをも奪っており、この現状はすぐにでも改めなければならない。したがって、我々が提出した要求書を踏まえて、公正・中立・民主的な公務員制度を確立することを求める。

労働基本権回復に向けては、政府としてILOからの要請に応えるためにも、我々と協議する場をセットしていただきたい。政府・使用者として、民主的公務員制度と労働基本権の確立について誠意ある回答とその実現に向けた対応を求める。

6 労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について

長時間労働の是正に向けては、実際の勤務時間を把握することが肝要で、そのために勤務時間の「見える化」が進められている。これは、本府省のみならず地方出先機関も含めて進められていると思うが、どのような状況でどこまで進んでいるのかを明らかにすべきである。また、長時間労働の是正に向けた具体的対策として、増員はもちろんのこと、窓口受付時間の設定、インターバル制度の導入なども併せて求める。

超過勤務命令の上限規制等が講じられている一方で、人事評価の目標としてワークライフバランスの推進や超過勤務縮減を掲げることもあって、超過勤務時間の上限を超えないようにするために、サービス残業や隠れ残業で対応している実態が少なからずあるとの声が職場から届いている。超過勤務の実態が隠れてしまうのは問題であり、こうした実態の改善と、政府として実際に行った超過勤務に対して手当が支給できる予算の確保を求める。

テレワークが新型コロナウイルスの感染拡大防止やワークライフバランス推進の観点からすすめられているが、出勤回避に関する職員アンケート調査（2021年1～3月の状況）において、出勤時よりは生産性が低いと少なくない職員が回答しており、勤務時間管理も不十分かつテレワークがなじまない職場も多くある状況にある。そうしたことからテレワークの実施が長時間労働につながっている可能性も否定できない。感染拡大を防止は重要なことではあるが、経済面も含めて職員の負担が大きくなることは好ましくない。そうした負担は政府の責任で解消すべきである。また、働き方は労働条件の最たるもので、働き方の変更は労使合意の下に進められるべきである。テレワークは真に必要とする職員に限定するべきであり、強制することのないよう各府省を指導することを求める。テレワークの実施にあたっては、超過勤務の実施は前提とせず、長時間労働防止のためにも、勤務時間管理がしっかりできるシステムの導入、そして職員の健康安全対策を講じることを求める。また、テレワーク中の事故等については、自己申告も含めて公務災害の申請ができることを周知するとともに、具体的な事案が生じた場合には速やかに公務災害認定することを求める。

7 両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について

妊娠、出産、育児等をはじめ、両立支援制度が十分とは言えないものの拡充されてき

ていることは、歓迎している。しかしながら、職場の人員不足がなかなか解消されない中で、制度を活用することをためらってしまうという声がまだまだ多く聞かれる。社会全体の問題としてジェンダー平等に向けた取組みが進められている下、公務職場においてもジェンダー平等に向けて必要な職場環境を整えることが必要であると考え。賃金保障の拡充、安定的な業務運営と休暇・休業等取得に必要な人員の確保に向けて必要な対応を求める。

5歳から11歳の子どものワクチン接種について当面、努力義務は適用しないとの方針が厚生科学審議会予防接種・ワクチン分科会で了承されているが、接種には親の同伴が必要であり、職員の子が新型コロナウイルスワクチンを接種する際、これは副反応時における看護を含めてであるが、対応できる措置を講じることが必要と考える。

8 健康・安全確保、母性保護等について

新型コロナウイルスの感染拡大の収束が見通せないなか、職員は感染の不安を抱えながら国民の命・暮らしを守るために、業務に従事している。そうした職員が安心して働ける環境を整備するのは政府・使用者の責任である。引き続き、職員が安心して職務遂行できるよう万全の感染防止対策を講じるとともに、各府省への指導を徹底することを求める。職員の不安を無くすとともに、円滑に公務・公共サービスを提供していくためにも、ワクチンの職域接種の拡大と希望する職員にはPCR検査を公費で実施できるようにすることを求める。一方でワクチンハラスメントの防止についても各府省への指導を強めることを求める。

ハラスメントの根絶に向けて、人員の確保・増員をはじめとする体制整備など、長時間労働是正の課題とも併せて、対策を強化することを求める。厚生労働省が顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連携会議において、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を策定しようとしている。公務職場におけるカスタマーハラスメントは、人事院規則で各省各庁の長の責務として相談があった場合に組織として対応するとなっているが、公務においても対策マニュアル等の作成が必要ではないか。そうした具体的な対応を求めたい。

9 労働条件・業務関連予算等について

移転料について、高額な引越代金も含めて実費支給が可能となったが、3社見積もりをはじめ、支給手続きが非常に煩雑となっている。その結果、請求者はもとより、支払い担当職員のへ負担も増大し、支払いが大幅に遅れる事案が少なからず発生している。特に財務省協議となる場合も多い。請求手続き等の簡素化と赴任旅費を速やかに支給することなど、関係機関への働きかけを強めるなどの対応を求める。

10 独立行政法人制度等について

独立行政法人等の運営費交付金は連年にわたって削減され続けてきた結果、研究費をはじめ運営費交付金に関する将来不安を理由に有期雇用職員の雇用を5年で打ち切るという脱法的な運用をしている法人が多く見受けられる。有期労働契約を締結している研究者等は「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」で労働契約の特例として期間の定めのない労働契約への転換までに必要な年数は10年とされており、2023年

4月にその期限を迎えることになる。2018年3月末には多くのところで有期雇用労働者の雇止めが発生したが、そのときのような不当な雇い止めを起こさせないため、また、脱法的な運用をするような法人を発生させないために政府として予算措置を含め各府省への指導を徹底するよう求める。

あわせて、パート・有期雇用労働法違反となる法人を生まないように、均等・均衡待遇の実現に向けて同様の措置を講じることを求める。

内閣人事局

要求の趣旨は承った。要求事項は多岐にわたっているため、検討させていただいた上で、しかるべき時期に回答を行いたい。

国公労連

処遇や人員が不十分な中でも奮闘している現場の厳しい実態に寄り添い、我々の要求実現をはじめとする政府・使用者としての責務を果たすことを求める。

本日提出した各要求について、今後、各レベルで誠実な交渉・協議を行うことを求める。

統一要求に対する回答については、22年春闘の集中回答日に、政府・使用者として最高責任者が対応するよう求め、本日は終える。

－ 以 上 －

文責：内閣官房内閣人事局（先方の発言については未確認）